

Allegato 1)

PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020 -2022

La capacità di assunzione di personale a tempo indeterminato e la dotazione organica di personale

A tale proposito è utile sottolineare che l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75/2017, e le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018, hanno operato il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica come "contenitore" rigido disponendo in merito alla centralità del piano triennale del fabbisogno di personale quale strumento modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione dell'Ente.

Mentre per le amministrazioni centrali la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Tuttavia, se per le regioni e per gli altri enti territoriali, tale limite è rappresentato dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ovvero dalla media della spesa di personale sostenuta per nel triennio 2011/2013, per le Province, interessate dal processo di riordino di cui alla Legge n. 56/2014 e dalla successiva Legge di Bilancio n. 190/2014, il limite per il 2019 era rappresentato dalla dotazione organica rideterminata ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legge 162/2019, convertito con legge 28/2/2020 n.8, e dell'intervenuta abrogazione dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, anche per le Province dovrebbe ritenersi applicabile il limite previsto per le regioni e per gli altri enti territoriali come rappresentato dall'art.1, comma 557, della Legge n.296/2006.

Tuttavia occorre considerare che, per effetto della Legge 56/2014, la Province sono state interessate da un corposo processo di riordino delle funzioni e che, allo stato attuale delle norme, tale funzioni risultano ancora circoscritte a quanto previsto dalla già citata Legge 56/2014 e dalle conseguenti e successive Leggi Regionali di riordino amministrativo.

Alla luce di quanto sopra esposto con deliberazione n. 177 del 27.10.2016 la Provincia di Perugia a provveduto a rideterminare la consistenza della dotazione organica dell'Ente in relazione al personale a tempo indeterminato, tenuto conto del ricollocamento del personale assegnato alle funzioni non fondamentali e del collocamento in esubero del personale in possesso dei requisiti per il collocamento a riposo previsti dalla legge Pre-Fornero (deliberazione n. 99 del 22.04.2015 ad oggetto: "Razionalizzazione spesa del personale nel biennio 2015-2016. Dichiarazione di soprannumerarietà del personale a tempo indeterminato limitata al contingente cui applicare le disposizioni di cui al D.L. 101 del 2013" e s.m.i.).

Alla luce del quadro normativo richiamato e degli atti organizzativi fin qui adottati, il dato finanziario di riferimento, inteso come limite di spesa della dotazione organica dell'Ente, è stato determinato in € 19.738.794,85. Rispetto a tale dato si forniranno in seguito ulteriori specificazioni.

Alla luce di quanto sopra espresso la dotazione organica si risolve in un valore finanziario che costituisce indicatore di spesa potenziale massima della dotazione organica che non può essere superato dal piano triennale del fabbisogno di personale.

La dotazione organica approvata con deliberazione n. 177 del 27.10.2016 e i successivi sviluppi in termini di pensionamenti, tenendo conto della mancata previsione, allo stato attuale di nuove assunzioni e della sola previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno di rapporti già in essere, si compone come segue :

Dotazione organica approvata nel 2016		posti coperti al 31/12/2019	Pensionamenti 2020	Assunzioni 2020	Dotazione a regime
cat.	n.posti	n.unità	n.unità	n.unità	n.unità
B-B1	49	44	2	0	42
B-B3	164	145	3	1	143
C	149	140	3	1	138
D	138	121	10	2	113
DIR	17	14	3		11
Totale	517	464	21	4	447

Come già esposto l'art. 1, comma 844, della Legge di Bilancio 2018, ha previsto, dopo anni di blocchi assunzionali, il ripristino delle capacità assunzionali delle Province, definendo le seguenti condizioni:

A. Definizione di un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.

B. A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844.

C. Verifica del rapporto tra spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, ed entrate correnti relative ai titoli I, II e III.

Verifica del rapporto tra spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, ed entrate correnti relative ai titoli I, II e III.

Tale verifica risente della considerazioni già espresse in ordine all'applicazione della deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n.281/2018/PAR, la quale in risposta ad un quesito riguardante le modalità di calcolo del rapporto percentuale tra spese di personale e entrate dei primi tre titoli delle entrate, con riferimento alle funzioni delegate dalla Regione Lombardia, ha, come già precedentemente messo in evidenza, previsto quanto segue :

“la spesa che viene sostenuta per il suddetto personale (che non è addetto allo svolgimento delle funzioni fondamentali e che alla provincia viene rimborsato totalmente dalla Regione) debba rimanere neutra ai fini del rispetto del limite percentuale (50 o 70) ovvero che il costo dello stesso non debba concorrere a formare il limite del 50 o 70 per cento della spesa determinata alla data di entrata in vigore della legge 56/2014”.

Il Collegio dei revisori dei conti con proprio verbale in data 27/5/2019 n.9 si è espresso prendendo atto “della indicazione in termini di obbligo, espresso dalla Sezione regionale di Controllo della Lombardia, di esclusione dei costi del personale addetto a funzioni delegate dalla Regione ai fini del calcolo del limite di cui all'art.1 comma 421 Legge 190/2014”.

*Qualora si procedesse intendendo come finanziate e quindi escludibili tutte le funzioni delegate, la Provincia di Perugia avrebbe avuto, già nel 2019, un rapporto tra le spese di personale e le entrate dei primi dei tre titoli, inferiore a quello del 20% prescritto dalla Legge 205/2017 e, pertanto, il contingente di personale assumibile nell'anno 2019 sarebbe risultato **pari al 100%** delle cessazioni.*

Come già accaduto nella programmazione 2019, tenuto conto che con riferimento alla funzione delegata “viabilità regionale” la Legge Regionale n.10/2015 non prevede alcuna copertura finanziaria, si ritiene, in via prudenziale ed in attesa che la situazione possa definirsi secondo quanto previsto dalle norme generali, quelle di rango costituzionale in primis, opportuno, ai fini del calcolo dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate dei primi tre titoli nonché ai fini della determinazione della spesa potenziale di personale, non detrarre le somme necessarie al finanziamento della viabilità regionale.

Per le considerazioni sopra esposte in attesa dell'auspicata possibilità di vedere, al più presto, definito, il quadro di finanziamento delle spese per funzioni delegate dalla Regione, si è prevista una copertura del 25% delle cessazioni, in esito alla verifica del rapporto tra entrate e spesa di personale come risultante dal consuntivo 2019 :

DENOMINAZIONE	PREVISIONI DEFINITIVE DI COMPETENZA (CP)	ACCERTAMENTI (A)
TITOLO 1 Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	CP 57.823.359,14	A 57.364.139,97
TITOLO 2 Trasferimenti correnti	CP 32.112.241,56	A 30.563.656,04
TITOLO 3 Entrate extratributarie	CP 5.621.007,51	A 5.130.884,68
	95.556.608,21	93.058.680,69

Spesa del personale da consuntivo 2019	19.975.866,67
Funzioni delegate:	
Lago Trasimeno e trasporti	278.186,00
Personale tempo det terremoto	280.833,96
Spesa per il personale al netto delle deleghe	19.416.846,71
Entrate al netto di quelle relative alle funzioni delegate	92.499.660,73
percentuale	20,99

Calcolo del budget assunzionale derivante da cessazioni

Per quanto riguarda le ipotesi di cessazione di tutto il personale per il triennio 2019-2021 si è tenuto conto dei pensionamenti già programmati, per i quali i dipendenti hanno già presentato domanda di pensione e dei possibili pensionamenti ai sensi della Legge Fornero art. 24 D.L. n. 201/2011.

Non si è tenuto conto dei possibili pensionamenti derivanti dalla c.d. "quota 100" introdotta dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018, se non per i quei dipendenti, che in forza della predetta legge, hanno già inoltrato domanda di pensione.

Le assunzioni a tempo indeterminato, posto quanto in precedenza evidenziato in merito al calcolo operato e ai riflessi del finanziamento incerto delle funzioni non fondamentali delegate dalla Regione dell'Umbria, sono state determinate nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dalla Legge 205/2017 riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità, assicurando criteri omogenei rispetto al calcolo degli oneri assunzionali.

Il quadro normativo è stato poi completato dal D.L. 4/2019, convertito in legge 26/2019, che prevede, ai fini del calcolo delle cessazioni, la computabilità, per il triennio 2019/2021, delle cessazioni programmate nell'anno in cui si intende procedere ad assunzioni, fermo restando che le assunzioni possono avere decorrenza dalla data di cessazione delle unità considerate.

A tal fine si allega prospetto delle cessazioni, per il seguito identificato come **allegato "1-b"**, escluse le cessazioni relative a mobilità volontaria esterna di cui all'art. 30 D.Lgs.n. 165/2001;

Per come risultante dai prospetti di calcolo agli atti delle presente deliberazione il budget per assunzioni 2020 risulta pari ad **€ 244.530,08** calcolato sul 25% delle cessazioni e sulla base dei dati finanziari di cui al consuntivo relativo all'anno 2019;

La spesa per trasformazioni da part time a tempo pieno degli agenti tecnici e del personale assunto part time in servizio presso il Servizio Gestione Viabilità, prevista nel piano assunzioni attuale risulta pari ad € 106.915,59, ad ulteriori assunzioni (tra cui quella resa obbligatoria a seguito di sentenza che impone la riammissione in servizio di n.1 unità di "Agente di Vigilanza" cat. C) è destinata la somma di € 130.746,76.

TENUTO CONTO CHE :

-in applicazione del già citato articolo 14-bis. "Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali." del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."

- pertanto il suindicato budget assunzionale, per l'anno 2020, potrà essere utilizzato come segue :

calcolo per cadenza temporale assunzioni sulla base della decorrenza delle assunzioni

01/01/20	60.196,92	25,00%	15.049,23	Resto 2019	€ 53.973,65	€ 69.022,88
01/06/20	243.448,93	25,00%	60.862,23			
01/07/20	124.555,00	25,00%	31.138,75			
01/08/20	134.636,74	25,00%	33.659,19			
01/10/20	66.605,29	25,00%	16.651,42			
01/01/21	132.782,45	25,00%	33.195,61			
	762225,33		190.556,43	totale gg.	€ 244.530,08	

Non si dispongono al momento di dati riferiti ai pensionamenti 2021 e 2022 che consentano il calcolo delle assunzioni possibili a normativa invariata.

Le assunzioni del triennio 2020-2022 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68.

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39 bis e 39 ter del T.U.P.I. sancisce l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione delle legge n. 68/1999; istituisce la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; prevede la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato; prevede un monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

Con DECRETO N° 52 del 28/08/2019 ad oggetto: Nomina Responsabile dei processi di inserimento delle

persone con disabilità di cui all'art. 39 ter del D.Lgs. 165/2001 è stato conferito al dott. Danilo Montagano, Dirigente del Servizio Coordinamento Funzioni generali, l'incarico di Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, cui sono attribuiti i compiti di cui all'art. 39-ter del D.Lgs. 165/2001 fino al 30.04.2022.

In base ai conteggi aggiornati sul numero disabili da computarsi ai fini della copertura della quota d'obbligo, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, la quota di riserva disabili è totalmente coperta e non si rilevano, allo stato, scoperture, ma al contrario eccedenze rispetto a quanto stabilito dalla Legge citata.

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2019	
N. Lavoratori - base computo art. 3 e art. 18	378
Quota riserva disabili art. 1	26,5
Quota riserva categorie protette art. 3	3,79
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	42
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	6
Rispetto quota disabili	Presenti in misura eccedente
Rispetto quota categorie protette	Presenti in misura eccedente

Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2020-2022

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'articolo 1 comma 421, della legge 23/12/2014 n.190 è stato abrogato dall'art.17 del Decreto Legge n.162/2019 (Milleproroghe), convertito con legge 28/2/2020 n.8, che inserisce i commi 1bis e 1 ter all'articolo 33 del decreto legge 30/4/2019, n.34, convertito in legge 28/6/2019 n.58, prevedendo tra l'altro che, fermo restando quanto previsto dal comma 1 bis, (il quale prevede anche il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione) le Province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il tetto di spesa, per effetto del comma 847 della Legge di Bilancio 2018 (Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009) e fino all'adozione del decreto legge n.162/2019, convertito con legge 28/2/2020 n.8, era calcolato in € 405.775,06, in seguito all'entrata in vigore del decreto legge n.162/2019, convertito con legge 28/2/2020 n.8, è rideterminato in € 811.550,12.

Tali risorse, che potranno essere utilizzate solo dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2020/2022 secondo i criteri dettati con il presente atto.

Allo stato attuale risultano essere state operate le seguenti assunzioni a tempo determinato :

- assunzioni a tempo determinato per la ricostruzione post sismica, tali assunzioni per effetto del combinato disposto del comma 3-sexies dell'articolo 50 bis del decreto legge n. 189/2016 e s.m.i. e dell'articolo 3 comma 1 del medesimo decreto sono operate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31/05/2001, n. 78 e s.m.i. e di cui all'articolo 1 commi 557 e 562 delle Legge 27/12/2016 n. 296. Le suindicate assunzioni sono state prorogate e riarticolate nei profili professionali necessari e si riferiscono a n. 6 unità con il profilo di "Ingegnere civile" - cat. D, n. 2 unità con il profilo d "Geometra";

Le ulteriori assunzioni a tempo determinato operate dall'Ente e ricomprese nei limiti di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2001, riguardano n. 3 unità di personale ai sensi dell'articolo 90 del d.lgs 267/2000, l'assunzione a tempo determinato della figura del Direttore Generale, scelto tra il personale

dirigenziale dell'Ente con contestuale collocamento in aspettativa, e l'assunzione di n. 1 unità di personale a tempo determinato con il profilo professionale di "Agente di vigilanza".

Per l'anno 2020 il budget destinato alle assunzioni a tempo determinato, per come rideterminato a seguito dell'entrata in vigore del decreto legge n.162/2019, convertito con legge 28/2/2020 n.8, e previo stanziamento delle risorse in sede di approvazione del bilancio di previsione 2020/2022, sarà utilizzato sulla base delle esigenze delle strutture dell'Ente, per come rilevate dalla Direzione Generale, con le procedure previste dai regolamenti adottati dall'Ente e secondo quanto previsto per tale specifico istituto dalle norme vigenti.

Per l'anno 2020 sono state previste in bilancio risorse per le assunzioni a tempo determinato pari e complessivi € 876.142,00 comprensive della spesa per assunzioni a tempo determinato già operate e al netto degli aumenti contrattuali.

I comandi di personale presso l'Ente

A seguito del collocamento a riposo di unità di personale dirigenziale, al fine di mantenere la funzionalità dei servizi e tenuto conto delle esigenze manifestate dai dirigenti dell'Ente, nelle more della compiuta definizione del programma assunzionale, si è dato corso alle procedure per il comando/scavalco presso dell'Ente delle seguenti figure professionali :

- n.1 dirigente cui conferire l'incarico di responsabile del Servizio di Polizia Provinciale - utilizzazione temporanea mediante scavalco condiviso ai sensi dell'art. 30, comma 2-sexies del D.lgs. 165/2019 e dell'art. 1, comma 124, della l. 145/2018 fino al 31.12.2021

Ulteriori procedure di comando potranno essere attivate su richiesta dei dirigenti competenti e con il raccordo funzionale della Direzione Generale, fermo restando che la spesa conseguente sia finanziariamente coperta dalle entrate derivanti dai comandi e convenzioni per l'utilizzo di personale dell'Ente presso altre pubbliche amministrazioni.

Nel 2019 (dati da consuntivo) gli accertamenti ammontavano ad € 238.147,37, nel 2020 gli accertamenti già assunti al 31/5/2020 ammontano ad € 216.880,45 suscettibili di ampliamento per effetto dei nuovi comandi/convenzioni autorizzati e non ancora accertati.

Quadro riassuntivo del personale in servizio al 31/12/2019

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	<i>Totale personale</i>
B	142	47	189
C	94	46	140
D	61	60	121
DIRIGENTI	10	4	14
<i>Totale personale</i>	307	157	464

Il totale del personale dipendente è di n. 450 unità esclusi i Dirigenti (n. 14 di cui 1 in comando e n.1 in aspettativa per esercizio altro incarico). Ad essi va aggiunto il Segretario Generale. Dal 1/1/2020 il numero dei dirigenti è ridotto a n.13.

Personale in servizio suddiviso per strutture e categoria al 31.12.2019

STRUTTURA	CATEGORIA					TOT	%
	B1	B3	C	D1	D3		
PRESIDENZA							
Servizio Polizia Provinciale e Ambiente	1	2	27	4	1	35	
TOT.	1	2	28	7	2	35	7,54
SERVIZI A VALENZA GENERALE							
Servizio Coordinamento Funzioni Generali	4	3	7	11	5	30	
Servizio Finanziario	2	12	12	15	0	41	
Servizio Stazione Appaltante	0	2	4	8	3	17	
Servizio Affari Istituzionali	29	16	12	17	4	78	
TOT.	35	33	35	51	12	166	35,78
SERVIZI TECNICI							
Servizio Progettazione Viaria Pianificazione, Espropri e Demanio	1	11	17	12	1	42	
Servizio Edilizia Scolastica e Programmazione Rete Scolastica	1	2	14	16	2	35	
Servizio Patrimonio	1	1	9	5	1	17	
Servizio Gestione Viabilità	5	96	38	16	0	155	
TOT.	8	110	78	49	4	249	53,66
DIRIGENTI						14	3,02
TOTALE GENERALE	44	145	140	104	17	464	

Con riferimento alle due funzioni fondamentali riferite alla manutenzione stradale e all'edilizia scolastica si rileva:

a) Il dato sopra riportato mette in luce come una percentuale di personale in servizio molto prossima al **54% (53,66%)** sia assegnata ai Servizi che si occupano della gestione della Viabilità, della Progettazione viaria, del Trasporto, del Patrimonio e dell'Edilizia Scolastica, afferente ai cosiddetti **SERVIZI TECNICI**, mentre il restante personale, tra il quale figura anche la Polizia Provinciale, prossimo al **43% (43,32%)**, è distribuito tra i **SERVIZI A VALENZA GENERALE** e la **PRESIDENZA**.

Nella valutazione complessiva della distribuzione di personale non si può prescindere dalle modalità di gestione delle attività affidate per quanto riguarda gli aspetti di carattere manutentivo, infatti mentre la manutenzione delle strade provinciali e regionali è gestita, per gli aspetti di ordinaria manutenzione, con personale dell'Ente, nella gestione della manutenzione degli edifici scolastici è più ampio il ricorso a soggetti esterni.

Ricognizione annuale del fabbisogno di personale e degli eventuali esuberi a norma artt. 6 e 33 del D. LGS. n. 165/2001

A norma del combinato disposto degli artt. 6, 1° comma, e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche, in sede di determinazione della dotazione organica in coerenza con il fabbisogno di personale devono obbligatoriamente effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

L'inosservanza di detto obbligo comporta l'impossibilità di procedere all'instaurazione dei rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, con la sanzione della nullità degli eventuali atti posti in essere.

Con deliberazione n.30/2019, in sede di adozione del piano di riassetto organizzativo e adozione del programma triennale del fabbisogno di personale, si è dato atto che in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, non vi sono, per il personale dirigenziale e non, eccedenze o situazioni di sovrannumero che rendano necessaria l'attuazione delle procedure di mobilità collettiva ex art.33 del D.L.gs n.165/2001;

Secondo quanto accertato dal Direttore Generale presso i dirigenti dell'Ente tali condizioni di assenza di eccedenze o situazioni di sovrannumero sono confermate anche per l'anno 2020.

Infatti la ricognizione effettuata dai Dirigenti conferma che:

- a) non sono rilevabili eccedenze di personale in alcuna struttura dell'Ente
- b) sussiste l'esigenza, già evidenziata nel 2018 e ulteriormente aggravata dai pensionamenti intervenuti e che interverranno nei prossimi mesi, di integrare le dotazioni di personale con l'inserimento di nuove risorse professionali in possesso del profilo professionale di Geometra, Ingegnere strutturista e ambientale, geologo, personale operaio da adibire alla manutenzione delle strade e degli edifici, impiantisti nonché personale amministrativo di supporto alle strutture;

A corollario di quanto sopra occorre annotare che l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4".

La circolare della Funzione Pubblica "ritiene fondamentale, anche sotto questo aspetto, il ruolo determinante e propulsivo che può essere svolto dalla dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo. La dirigenza tutta, e quella apicale in particolare, deve perseguire l'obiettivo di realizzare un'amministrazione moderna che, in ragione del limitato ricambio generazionale, sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, nonché con le presenti linee di indirizzo."

In merito si è provveduto a valutare le richieste di assunzione presentate dai dirigenti dell'Ente nel corso dell'anno 2018, a seguito del comitato di direzione del 17/4/2018, cui si è solo parzialmente dato seguito con le assunzioni operate nel corso dell'anno 2019, e quelle ulteriormente proposte dopo l'adozione del piano di riassetto.

Dall'esame delle richieste emerge che le richieste di personale sono, in massima parte, riferite a professionalità tecniche (geometra, ingegnere, perito, personale operaio) ma coinvolgono anche profili amministrativi e contabili, soprattutto per effetto della numerosità dei pensionamenti intervenuti nel 2019.

Si annota che il risparmio annuo 2019 da pensionamenti è stato pari a € 1.057.364,65, dei quali 376.807,65 utilizzati per assunzioni 2019, ed il risparmio annuo da pensionamenti 2020 è pari a € 762.225,74 (da cui occorre detrarre la spesa per nuove assunzioni).

Modalità di acquisizione delle risorse umane

La Legge di Bilancio 2019, n. 145 del 30/12/2018, all'art.1, commi da 360 a 365, ha previsto le seguenti modifiche alle procedure assunzionali, tra le quali in particolare:

360. A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300 (*). Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente.

La legge n. 160 del 27 dicembre 2019 (legge di Bilancio 2020) ha previsto quanto segue :

a) Comma 147. Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti:

a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente e previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;

b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;

c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione.

b) Comma 148. I commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono abrogati.

c) Comma 149. All'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le parole: « tre anni dalla data di pubblicazione» sono sostituite dalle seguenti: «due anni dalla data di approvazione».

L'acquisizione del personale dall'esterno individuato nel presente fabbisogno è soggetto alle seguenti procedure:

- comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001)
- utilizzo di graduatorie valide di altri Enti o ove indisponibili a mezzo mobilità esterna
- concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 D.Lgs.n. 165/2001 (per i posti previsti nel 2020 salvo ulteriore verifica da operarsi in merito alle possibilità assunzionali)

A tal proposito l'Ente dispone di graduatorie approvate nel 2011 e quindi valide solo fino al 30/3/2020, non si verificano pertanto le condizioni per l'utilizzo ulteriore, nei tempi di vigenza, delle graduatorie concorsuali approvate dall'Ente.

In applicazione dell'articolo 3, comma 8, della legge n. 56/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" in vigore dal 7/7/2019, al fine di ridurre i tempi per la copertura dei posti messi a concorso, non si dà luogo al previo svolgimento delle procedure di cui all'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n.165/2001.

Per la copertura dei posti previsti con accesso dall'esterno nell'ambito della presente programmazione si procederà, fatta eccezione per la riammissione in servizio a seguito di sentenza, mediante scorrimento di graduatoria di altro ente di pari o corrispondente profilo professionale, esperita inutilmente tale procedura mediante mobilità esterna.

Nel presente piano, tenuto conto di quanto disposto dalla giurisprudenza contabile in merito alla copertura degli oneri conseguenti nonché della imperante necessità di incrementare l'organico dell'Ente, non sono previste verticalizzazioni del personale interno, ma a seguito della definizione di maggiori margini di operatività finanziaria connessi anche all'eventuale ampliamento delle possibilità assunzionali, l'Ente valuterà con ogni possibile disponibilità l'attivazione dei percorsi possibili in tutte le forme previste dalle norme.

L'Ente si avvarrà, altresì, dell'istituto della mobilità interna del personale per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse, sulla base delle esigenze manifestate dai Dirigenti, anche in relazione agli obiettivi definiti annualmente nel piano della performance. In relazione alle figure professionali richieste dai dirigenti potranno essere pubblicati appositi avvisi di mobilità interna, al fine di garantire la massima

trasparenza e per valutare al meglio le professionalità esistenti.

Assunzioni obbligatorie legge n. 68/99

Alla data del 31/12/2019 non si sono registrate scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette.

Copertura Finanziaria

Il Piano del fabbisogno di personale della Provincia di Perugia è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2019- 2021;

Il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti verranno ulteriormente verificati prima di procedere alle previste assunzioni.

Piano delle assunzioni 2020

Per l'anno 2020, fermo restando che si procederà alla eventuale revisione della programmazione 2020/2022 e del correlato piano assunzionale per l'anno 2020 con successivo atto, una volta definito in modo più compiuto il quadro complessivo di riferimento, si procederà all'assunzione del seguente personale con le modalità di seguito indicate :

Assunzioni a tempo indeterminato pieno rientranti nel budget per le assunzioni :

Trasformazioni rapporti di lavoro da part time a tempo pieno del personale assunto a tempo parziale assegnato al Servizio Gestione Viabilità :

N. 9 unità di categoria B-B3, con profilo di "Agente Tecnico" assunti a tempo parziale, N.1 unità di categoria B-B3 con profilo di "Collaboratore Amministrativo", N.2 unità di categoria B-B1 con il profilo di "Esecutore Amministrativo"

Il costo relativo a tali trasformazioni è indicato nel prospetto seguente :

Trasformazione da part time a T.P.- N.6 AGENTI TECNICI AL 50%	89.443,36
Trasformazione da part time a T.P.- N.3 AGENTI TECNICI 90%	8.944,34
Trasformazione da part time a T.P.- N.1 COLLAB.AMM.VO VIABILITA' ASSUNTO AL 90%	2.941,49
Trasformazione da part time a T.P.- N.2 ESECUTORI AMM.VI VIABILITA' ASSUNTI AL 90%	5.586,39

106.915,59

Nuove assunzioni :

N.2 unità con profilo professionale di "Istruttore amministrativo direttivo" (Cat. D del vigente C.C.N.L.) i

candidati dovranno essere in possesso di diploma di Laurea vecchio ordinamento (DL), ovvero Laurea specialistica (LS) ovvero laurea magistrale (LM) in Economia e Commercio, Giurisprudenza, Scienze Politiche o equipollenti.

N. 1 unità a tempo indeterminato pieno di categoria B-B3, da inquadrare nel profilo di “Agente Tecnico” per l’esercizio delle funzioni di manutenzione stradale, in possesso dei seguenti requisiti :

- a) possesso della patente B, C e di tesserino per mezzi movimento terra;
- b) essere in possesso del seguente titolo di studio: Licenza della scuola dell'obbligo;
- c) idoneità psico-fisica alla mansione di cui trattasi

Le assunzioni di cui sopra sono operate mediante ricorso a graduatorie valide di altri Enti, esperita inutilmente la procedura prevista a tal fine, le medesime assunzioni saranno operate mediante ricorso alla mobilità volontaria.

Qualora si dia corso alla mobilità volontaria, fermo restando il possesso dei requisiti sopra previsti per ciascuno dei profili individuati, è richiesto l'inquadramento nel medesimo profilo professionale o in profilo di pari o analogo contenuto, nonché specifica e diretta esperienza professionale di almeno due (2) anni nelle stesse mansioni ovvero in posizione analoga alla professionalità ricercata presso pubbliche amministrazioni.

Il costo di tale assunzioni è calcolato come segue :

n.2 ISTRUTTORE DIRETTIVOAMM.VO/CONTABILE	D-D1	67.843,08
n.1 AGENTE TECNICO tempo pieno	B-B3	29.814,45

Riassunzione in servizio a seguito di sentenza :

In esecuzione della sentenza n.171/2018 del Tribunale di Spoleto, confermata in Appello con sentenza n.80/2020, la Provincia di Perugia è tenuta a reinserire il ricorrente alle proprie dipendenze quale “Agente di Polizia Provinciale” - Categoria C del vigente CCNL, con assegnazione nella sede di Foligno o in quella più vicina a Cannara. Il costo relativo a tale riassunzione è calcolato come segue :

RIAMMISSIONE IN SERVIZIO APP.SENTENZA _ n.1 agente di vigilanza	C-C1	33.089,22
--	------	-----------

Programmazione 2021 – 2022

Per gli anni 2021 e 2022, la programmazione sarà oggetto di successiva adozione in considerazione delle modifiche all’assetto normativo di riferimento conseguenti all’adozione del previsto decreto attuativo di cui al comma 1-bis dell’articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come integrato dal decreto legge 162/2019, convertito con legge 28/2/2020 n.8. e del fatto che per il 2021 e il 2022 non sono disponibili dati previsionali riferiti al collocamento a riposo di dipendenti dell’Ente.

Disposizioni Finali

In merito al presente programma del fabbisogno di personale 2020-2022 è stato acquisito il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti coem da verbale n.47 del 13/7/2020.

Del presente atto è stata data informazione alle RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, nel rispetto della normativa in materia di relazioni sindacali, e al Comitato unico di garanzia.

Allegato "1-a"

calcolo budget 2020 – resti triennio 2017/2018/2019		
Cessazioni 2019- resto		€ 53.973,65
resti triennio 2017/2018/2019:		
2017		€ 0,00
2018		€ 0,00
Totale		€ 53.973,65
meno ass.2019		
Totale		€ 53.973,65
se si aggiungono le previsioni del decreto 4/2019 – 100% ces		€ 816.199,39
se si aggiungono le previsioni del decreto 4/2019 – 25% ces		€ 244.530,08

Allegato 1-b)

data cessazione	Cat. Iniz.	Cat. Ec.	Totale generale
14/04/20	D1	D50	33.875,63
08/05/20	D1	D20	33.915,61
01/07/20	D1	D30	33.895,62
26/12/20	D1	D50	33.875,63
01/07/20	B3	B30	29.102,85
01/07/20	D1	D40	33.887,05
01/06/20	C1	C30	25.947,74
01/05/20	B3	B30	29.102,85
01/08/20	D1	D50	33.875,63
01/08/20	D3	D6	39.017,18
01/07/20	B3	B70	29.178,51
30/09/20	B1	B30	27.588,11
01/08/20	C1	C40	32.641,09
30/09/20	D3	D6	39.017,18
01/12/20	D1	D40	33.887,05
18/12/20	C	D2	31.144,14
31/12/20	D1	D50	33.875,63
30/06/20	B1	B2	27.593,82
			581.421,32

Calcolo cessazioni dirigenti anno 2020		
DATA DI PENSIONAMENTO	Totale costo annuo	Rateo 2020
01/01/20	60.196,92	60.196,92
01/06/20	60.303,55	35.177,07
01/06/20	60.303,55	35.177,07
Totali	180.804,02	130.551,06

Allegato 1-c)

Prospetto di verifica del rispetto del limite di cui al comma 557 dell'articolo 1 della Legge 296/2006 – dati a consuntivo

Spesa di personale	Media 2011/2013	Rendiconto 2019
	2008 per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	41.577.644,46	17.303.811,60
Spese macroaggregato 103	102.556,95	34.770,89
Irap macroaggregato 102	2.606.766,68	1.050.342,12
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		1.470.803,61
Altre spese: Buoni pasto – rimb.iscriz.albi	424.333,33	114.599,20
Altre spese: equo indennizzo	1.053,98	0,00
Altre spese: oneri da contenzioso.		1.539,25
Totale spese di personale (A)	44.712.355,40	19.975.866,67
(-) Componenti escluse (B)	8.369.053,04	4.252.260,49
(-) Altre componenti escluse:		
di cui rinnovi contrattuali		
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	36.343.302,36	15.723.606,18
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562		